แนวปฏิบัติ

Do's & Don'ts

สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
และล้านนาสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

http://art-culture.cmu.ac.th
Tel: 0 5394 3629

คำนำ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ที่ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 269 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามประมวลจริยธรรม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนโครงการคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts ของบุคลากรในสังกัดสำนักฯ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา และประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตน และเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักฯ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสำนักฯ มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และยกระดับภาพลักษณ์ของสำนักฯ ที่บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม เพื่อมุ่งไปสู่ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจไทยเข้มแข็ง และประเทศไทยเข้มแข็งต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอกชัย มหาเอก)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์

สารบัญ

หน้า

คำนำ ..... ก

สารบัญ ..... ข

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ 9

บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม 10

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม 10

2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม 14

บทที่ 3 แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากรสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ 17

3.1 การปฏิบัติที่ควรกระทำ (Dos) 17

3.2 การปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) 18

บทที่ 4 การดำเนินการกรณีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 22

4.1 ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม 22

4.2 การอุทธรณ์ (Don'ts) 23

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคาสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

2. ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสานึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใดๆ เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตน

4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทาการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทากิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกาลังความสามารถด้วยความอุตสาหะ เสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั่วถึงและเท่าเทียม รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดงความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรืออาการ ไม่ว่าทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่เป็นการเหยียด

หยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้งพึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

7. ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความรอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลี่ยงกระทำการใดๆ อันนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่และทางราชการ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : จริยธรรมต่อตนเอง วิชาชีพ และการปฏิบัติงาน

1. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและตำแหน่งที่ดำรงอยู่

2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ และยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจริยธรรมวิชาชีพกาหนดไว้ ก็พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพและปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพนั้นด้วย

การประพฤติผิดจรรยาวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการตามวิชาชีพนั้นได้สั่งลงโทษ ในขั้นความผิดอย่างร้ายแรง เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรงและถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัยและทางราชการ

ส่วนที่ 2 : จริยธรรมต่อหน่วยงาน

5. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงยึดมั่นในปณิธานของมหาวิทยาลัย

6. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติและผลประโยชน์ทับซ้อน

7. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร และถูกต้องสมเหตุสมผล รวมทั้งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน และมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

8. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและทางราชการอย่างเต็มที่

9. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ส่วนที่ 3 : จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

10. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

11. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

12. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนากิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

13. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์ที่ดี

14. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานทางวิชาการของตนโดยมิชอบ เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรงและถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

15. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงส่งเสริมให้เพื่อนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 : จริยธรรมต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

16. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงให้บริการแก่นักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรวดเร็วเป็นธรรม มีอัธยาศัย เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน และไม่เลือกปฏิบัติเมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำ ให้นักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนที่ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

17. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

18. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หา จากนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการ

ปฏิบัติหน้าที่นั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไป

การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษา ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรงและถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

19. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงรักษาความลับของนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชน

การเปิดเผยความลับของนักศึกษา ผู้รับบริการ หรือประชาชนที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษา ผู้รับบริการ หรือประชาชน เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรงและถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงรักษาความสัมพันธ์กับนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนอย่างกัลยาณมิตร

การล่วงเกิน การคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ เพื่อสนองความต้องการทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน เป็นการกระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรงและถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

21. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบที่ดีต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ รวมทั้งต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่นักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts ของบุคลากรสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ นี้ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนพัฒนาการดำเนินงานสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และการขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักฯ ตามเกณฑ์ CMU-ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านมาตรการส่งเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนจริยธรรม และการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของส่วนงาน) และประกาศสำนักฯ เรื่อง “ข้อกำหนดจริยธรรมของบุคลากรสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

(1) ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง และมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

(2) มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(3) ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อไปประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว

(4) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(5) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. คุณธรรมและจริยธรรมต่อส่วนงาน

(1) ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ และร่วมมือกันในการที่จะปฏิบัติงานของสำนักฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด

(2) รักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่จะทำให้สำนักฯ เสื่อมเสียชื่อเสียง

(3) ป้องกันดูแลทรัพย์สินของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มิให้เสียหาย ใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัดคุ้มค่า ระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลือง ไม่เบียดบังเอาทรัพย์สินของสำนักฯ มาใช้ประโยชน์หรือเป็นของตนเอง ตลอดจนไม่กระทำการใดในลักษณะที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของสำนักฯ

(4) รักษาสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะดวก และปลอดภัยอยู่เสมอ

3. คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

(1) ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายอย่างดีที่สุดและเต็มความสามารถ

(2) รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้อง ควรหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

(3) ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ

(4) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณานำเอาไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

(5) รักษาความสามัคคี มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งสามารถประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

(1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ผู้รับบริการและประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

(2) รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระ เที่ยงธรรมและเที่ยงตรงในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติไม่หวั่นเกรงหรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

(3) ให้การต้อนรับอย่างสุภาพ ไม่แสดงอาการหรือใช้อำนาจใดๆ อันเป็นการกดขี่หรือข่มเหงหรือกระทำการใด อันเป็นการไม่สมควรต่อผู้รับบริการและประชาชน

(4) ไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะที่เป็นการชู้สาวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ

(5) รักษาไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมือง รู้รัก สามัคคี และสร้างความสมานฉันท์ในชาติ

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และเน้นการสร้างการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมแก่บุคลากรสำนักฯ

2) เพื่อใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลยพินิจ ในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับอื่นใดสำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อลดพฤติกรรมสีเทาที่เกิดขึ้น

3) เพื่อเสริมสร้างให้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ไม่มีข้อกังขา

บทที่ 2
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม ว่าด้วยกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิด ควรไม่ควร คือการบ่มเพาะคุณธรรมลงไปในจิตใจจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นปกติ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิดการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน” ได้สรุปว่าจริยธรรม (Morality) มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมคุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบและศาสนา เพราะจริยธรรมคือระบบของพฤติกรรม การทำดีละเว้นชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่นั้นขึ้นกับ “สาเหตุภายใน” และ “สาเหตุภายนอก”

โดยสาเหตุภายในนั้น หมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ 3 ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีพฤติกรรมครบทั้ง 3 ประการ ในคนเดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยพฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคมและทางจิตใจ มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สุจิต บุญบงการ ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า คือการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมดีงาม ประกอบไปด้วยคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งความหมายของคุณธรรมนั้น หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ดังนั้น คำว่าจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีความหมายที่สอดคล้องกันในลักษณะของความประพฤติ หรือการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ชอบ

อย่างไรก็ดีคำว่า “จริยธรรม” มักจะใช้กับการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการของบุคคล เช่น จริยธรรมธุรกิจ จริยธรรมทางวิชาการ จริยธรรมทางการเมือง เป็นต้น

สุจิต บุญบงการ ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างจริยธรรมกับจรรยาบรรณ จริยธรรมกับจริยศาสตร์ และจริยธรรมกับกฎหมาย โดยในส่วนของจริยธรรมกับจรรยาบรรณ มักจะมีการใช้สับสน ซึ่งตามรากศัพท์ “จรรยาบรรณ” หมายถึง หนังสือที่ว่าด้วยความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งอาจหมายรวมถึงการจัดทำประมวลหลักของความประพฤติที่ดีงาม หรือการกำหนดกรอบของความประพฤติที่ดีของผู้ประกอบอาชีพการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณสื่อมวลชน ซึ่งมีความสับสนในการใช้ศัพท์ “จรรยาบรรณ” กับ “จริยธรรม” หากเป็นการประพฤติไม่เหมาะสม ที่ถูกต้องต้องเรียกว่า “ไม่มีจริยธรรม” แต่การเรียกว่า “ไม่มีจรรยาบรรณ” จะหมายถึงการที่ไม่มีการกำหนดหลักการหรือข้อกำหนดของความประพฤติที่ดีงามไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การประมวลหลักความประพฤติที่ ดีงามที่เรียกว่า “จรรยาบรรณ” กับ “ประมวลจริยธรรม” เป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนความแตกต่างของจริยธรรมกับจริยศาสตร์ ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว จริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติ ส่วนจริยศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics โดยการศึกษาเรื่องจริยศาสตร์เป็นการศึกษาการถกเถียงกันในเรื่องของคุณค่า ความดี ความถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสวงหาคำตอบว่าอะไรคือความดี อะไรคือความถูกต้อง

หากพิจารณาจริยธรรมกับกฎหมาย จะเห็นได้ว่าทั้งจริยธรรมและกฎหมายมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่งจริยธรรม กับกฎหมายในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดยค่านิยมหรือวัฒนธรรมประเพณีของสังคมที่ จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใดเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าวและกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่ารัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้ามการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม อย่างไรก็ดี จริยธรรมมีความแตกต่างกับกฎหมายอยู่ 4 ประการ คือ

ประการแรก จริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่อง ไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิด

กฎหมาย เช่น การทำร้ายถือว่าผิดกฎหมาย แต่ในแง่มุมของจริยธรรมยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปราณีไม่เบียดเบียนกันด้วย

ประการที่สอง กฎหมายเป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วนจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่านั้นไม่ได้มีสภาพบังคับที่ใช้กับคนทั่วไป

ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้

ประการที่สี่ จริยธรรมมักจะเน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายในให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้องด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะ กลัวว่าจะถูกลงโทษอย่างที่คนเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ดีแม้ว่ากฎหมายและจริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถออกกฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุกๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว กรณีศึกษาตัวอย่างของแซนเดล ไมเคิล (Michael Sandel) จากหนังสือเกี่ยวกับเรื่องความยุติธรรมได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่า ปัญหาทางจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญ และอาจส่งผลถึงกับให้สังคมเกิดความระส่ำระสายได้ ยกตัวอย่างเช่น กรณีประชาชนชาวอเมริกาแสดงความไม่พอใจในวงกว้างและรู้สึกแค้นเคืองต่อสถาบันการเงินในช่วงที่มีวิกฤติเศรษฐกิจทางการเงินในช่วงปี ค.ศ. 2008 - 2009 จากกรณีที่รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้เข้าไปช่วยเหลือสถาบันทางการเงินโดยใช้งบประมาณของรัฐจำนวนมาก แต่ปรากฏว่าสถาบันการเงินที่ได้รับเงินช่วยเหลือกลับจ่ายเงินโบนัสจำนวนมากให้กับผู้บริหาร สถาบันการเงินที่ประสบปัญหาวิกฤติทางการเงินดังกล่าว ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวไม่มีข้อห้ามทางกฎหมายบังคับไว้ แต่มีประเด็นทางจริยธรรมจากการที่ประชาชนเห็นว่าผู้บริหารสถาบันการเงินไม่ควรจะได้รับโบนัส เนื่องจากบริษัทกำลังเอาเงินภาษีของประชาชนไปจ่ายให้กับผู้บริหารซึ่งบริหารงานล้มเหลว และแสดงให้เห็นถึงความโลภของผู้บริหารสถาบันการเงินที่ไม่ยอมเสียสละในช่วงวิกฤตและขาดความสำนึกว่า บริษัทได้รับเงินสนับสนุนมาจากที่ใด แม้ในภายหลังจะมีการกดดันจากรัฐในการเสนอเก็บภาษีจำนวนมากจากการเงินจ่ายให้กับผู้บริหารและมีการกดดันจากสังคมจนทำให้ผู้บริหารสถาบันการเงินยอมคืนเงินโบนัสก็ตาม แต่ประเด็นทางจริยธรรมดังกล่าวได้ทำให้ประชาชนเกิดความคลางแคลงใจและไม่สนับสนุนนโยบายที่จะให้รัฐใช้งบประมาณไปช่วยเหลือสถาบันทางการเงินอีก ทั้งที่ในช่วงแรกประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจต่อการที่รัฐต้องใช้เงินของรัฐไปช่วยเหลือสถาบันการเงินเพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตทางเศรษฐกิจ จากกรณีศึกษาที่แซนเดลยกมานี้ แสดงให้เห็นถึงปัญหาการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ส่งผลให้รัฐขาดความน่าเชื่อถือ ขาดศรัทธา และขาดความชอบธรรมได้ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบในวงกว้างและสร้างความเสียหายได้มากกว่าการละเมิดกฎหมายเสียอีก ถึงแม้ว่าในบางครั้งรัฐไม่ได้เป็น

ผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมโดยตรง พร้อมกับแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของกฎหมายในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเนื่องมาจากสถานะของกฎหมายในการเป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำที่ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้ แซนเดลได้แสดงให้เห็นว่า ประเด็นทางจริยธรรมมักจะถูกนำมาเป็นข้อถกเถียงอยู่บ่อยครั้ง ยกตัวอย่างเช่น การออกกฎหมายควบคุมโสเภณี ในมุมมองหนึ่งเป็นเรื่องที่ถูกต้องชอบธรรม เนื่องจากเป็นการควบคุมพฤติกรรมที่ขัดกับศีลธรรม แต่ในอีกมุมมองหนึ่งทางจริยธรรมก็อาจมองว่า หากเป็นการค้าประเวณีด้วยความยินยอมก็น่าจะเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ค้าประเวณีตามหลักค่านิยมเสรีนิยม ซึ่งเป็นความเชื่อทางจริยธรรมอีกแนวหนึ่ง รวมถึงรัฐจะได้มีโอกาสเข้าถึงและช่วยเหลือดูแลหญิงโสเภณีได้ทั่วถึงขึ้น หรือการกำหนดโควตาเข้าเรียนมหาวิทยาลัยให้กับคนผิวสีซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคม ในมุมหนึ่งก็เป็นเรื่องถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม เนื่องจากเป็นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งก็อาจถูกมองว่าเป็นการตอกย้ำตีตราสร้างความด้อยค่าให้แก่ผู้ด้อยโอกาส เช่นเดียวกับประเด็นข้อถกเถียงกรณีผู้คนควรมีสิทธิโดยชอบธรรมหรือไม่ที่จะจบชีวิตตัวเอง หรือบ่อยครั้งที่คุณค่าทางจริยธรรมเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกันเอง อย่างเช่นในกรณีที่จริยธรรมความผูกพันภักดีในครอบครัวอาจเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ในกรณีที่ต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรกับญาติพี่น้องที่กำลังกระทำผิดหรือเป็นบุคคลอันตรายต่อสังคม ประเด็นทางจริยธรรมเหล่านี้ในปัจจุบันก็ยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าในสังคมไม่อาจจะมีแค่กฎหมายหรือ หลักจริยธรรมเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องมีทั้งสองอย่างทำงานควบคู่กันในระดับการควบคุมระดับต้น และการควบคุมระดับสูง

ประวีณ ณ นคร (2555) สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ทั้งนี้ การจะรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยาใน 4 ระดับ คือ

1. เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรมมีจริยธรรมทางจริยธรรม

2. ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรมปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

3. ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนข้อปฏิบัติ

4. ผู้บังคับบัญชาเยียวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม ไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรม จึงอาจไม่ได้เป็นความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาก็ได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมีบทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรมจึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่ง

กันและกัน นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นเรื่องของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมสังคม สันติสุข เสียสละ และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรมในสังคมไทย

2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยในการส่งเสริมจริยธรรม พบว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาครัฐ จึงได้สรุปสาระสำคัญออกมาเป็นลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม แล้วทดสอบลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม โดยการสำรวจข้อมูลทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนเพื่อสะท้อนให้เห็นสภาพสถานการณ์ทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน และเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อสภาพจริยธรรมภาครัฐในหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมได้ ดังนี้

1. การรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม การรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงานจะช่วยป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถ ทราบถึงความคาดหวังทางจริยธรรมต่อการทำหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด มีเกณฑ์ในการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม สามารถใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สามารถให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

2. ระเบียบกฎหมายภาครัฐไม่ซับซ้อนและเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป ระเบียบกฎหมายหรือขั้นตอนในการติดต่อราชการที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป จะเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเอื้อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถใช้ระเบียบ กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้

3. มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน จำเป็นจะต้องกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในภารกิจดังกล่าวที่ชัดเจน โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบภารกิจดังกล่าว จะต้องมีกลไก ระบบ และเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

4. นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน การขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมจะต้องมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารและหน่วยงานให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม มีการกำหนดมาตรการหรือแนวทาง การส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุก มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม และหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก็มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมทางจริยธรรม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาใช้ประกอบในการพิจารณา การปรับเลื่อนตำแหน่งและการให้ความดีความชอบควรมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา เพื่อส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับหน่วยงาน และควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

6. กลไกกำกับด้านจริยธรรม หน่วยงานที่มีการส่งเสริมจริยธรรมที่ดี ควรมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานไม่ควรใช้มาตรฐานเดียวมาบังคับใช้กับบุคลากรทุกประเภท ซึ่งอาจมีสภาพการทำงานและความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรมที่แตกต่างกัน มีกลไกกำกับดูแลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจภายนอก การรับของขวัญของกำนัล การเบียดบังทรัพย์สินทางราชการไปใช้ส่วนตัว การรับงานองค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานภายนอก การตรวจสอบทรัพย์สินหรือการรับจ้างงานภายหลังจากพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ และมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืนกฎหมายอาญาหรือกระทำการทุจริต

7. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้มีจริยธรรมที่ดี มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองไม่ใช้อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการปลุกเร้า และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักความสามัคคีมากกว่าการชิงดีชิงเด่น

8. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานควรจะมีความสามารถในการประเมินสภาพการณ์หรือผลกระทบขององค์กรจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเตรียมพร้อมรับมือล่วงหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

9. ทัศนคติในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่า ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ หน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมาย รักษาจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมที่จะทำตามระเบียบหรือมาตรฐานที่กำหนด และคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา

10. ระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในภาพรวมของประเทศและในหน่วยงาน เป็นระบบที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบในหลายระดับ เปรียบเสมือนระบบนิเวศของจริยธรรม ระบบนิเวศจริยธรรมนี้คำนึงถึงองค์ประกอบด้วยกันอย่างน้อย 4 ระดับ ได้แก่

(1) ระดับบุคคล (Micro System)

(2) ระดับครอบครัว / เพื่อน (Meso system)

(3) ระดับหน่วยงาน (Exo system)

(4) ระดับสังคม / ชาติ (Macro System)

ในระดับบุคคล จริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน ระดับเพื่อน/ครอบครัวเป็นระดับที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยทั้งในลักษณะของครอบครัวและเพื่อนที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในชีวิตประจำวันหรือในการทำงานที่มีความใกล้ชิด ซึ่งสามารถเป็นตัวแบบและแรงผลักให้บุคคลมีจริยธรรมได้ ระดับหน่วยงานเป็นระดับที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลผ่านมาตรฐานทางจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการทำงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร ระดับสังคม / ชาติเป็นระบบใหญ่ ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมจริยธรรมของบุคคลและประชาชนผ่านระบบวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของคนที่สังคมมุ่งหวัง ระบบเหล่านี้มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมของบุคคล

11. บริบทแวดล้อมอื่นๆ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์และการเล่นพรรคเล่นพวกจะเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมจริยธรรม การสร้างการรับรู้และเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ความรักใคร่กลมเกลียวของบุคลากรในหน่วยงาน ระบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของบุคลากรในหน่วยงาน โดยสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับหลักการของระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ตั้งแต่ระดับภายในตัวบุคคล เช่น ทัศนคติในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมระดับระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับหน่วยงาน เช่น นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรม และการบริหารงานบุคคล ระดับชุมชน เช่น กลไกกำกับด้านจริยธรรมจากหน่วยงานต่างๆ ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ เช่น ระเบียบกฎหมายภาครัฐ ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของคนที่สังคมมุ่งหวัง การปรับเปลี่ยนลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับหนึ่งอาจส่งผลต่อลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับอื่น นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของแต่ละระดับ รวมทั้งการบูรณาการความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การสร้างเสริมจริยธรรมให้สัมฤทธิ์ผล

บทที่ 3

แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากรสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บุคลากรสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos and Don'ts) ดังนี้

3.1 การปฏิบัติที่ควรกระทำ (Dos)

1) ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง และมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

2) มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อไปประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว

4) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6) ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ และร่วมมือกันในการที่จะปฏิบัติงานของสำนักฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด

7) รักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่จะทำให้สำนักฯ เสื่อมเสียชื่อเสียง

8) ป้องกันดูแลทรัพย์สินของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มิให้เสียหาย ใช้ทรัพย์สินอย่างประหยัดคุ้มค่า ระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลือง ไม่เบียดบังเอาทรัพย์สินของสำนักฯ มาใช้ประโยชน์หรือเป็นของตนเอง ตลอดจนไม่กระทำการใดในลักษณะที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของสำนักฯ

9) รักษาสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะดวก และปลอดภัยอยู่เสมอ

10) ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายอย่างดีที่สุดและเต็มความสามารถ

11) รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้อง ควรหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

12) ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ

13) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณานำเอาไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

14) รักษาความสามัคคี มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งสามารถประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

15) ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ผู้รับบริการ และประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

16) รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระ เที่ยงธรรมและเที่ยงตรงในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่หวั่นเกรงหรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

17) ให้การต้อนรับอย่างสุภาพ ไม่แสดงอาการหรือใช้อำนาจใดๆ อันเป็นการกดขี่หรือข่มเหง หรือกระทำการใด อันเป็นการไม่สมควรต่อผู้รับบริการและประชาชน

18) ไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะที่เป็นการชู้สาวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ

19) รักษาไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมือง รู้รัก สามัคคี และสร้างความสมานฉันท์ในชาติ

3.2 การปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ (Don’ts)

1) ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

2) ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

3) ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

4) ไม่ขัดขวางการทานุบารุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

5) ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

6) ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

7) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

8) ไม่หาทางปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ

9) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น

10) ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ

11) ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของราชการ

12) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

13) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

14) ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

15) ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

16) ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

17) ไม่คำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือใช้ดุลพินิจนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในการบริหารงาน

18) ไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารและดำเนินงาน เช่น เลือกเชิญเฉพาะพวกพ้อง เครือญาติ เข้าร่วมประชุม ในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง

19) ไม่ละเลยการจัดทำหรือปรับปรุงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน อันส่งผลให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนเกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่ครบถ้วน และไม่ทั่วถึง

20) ไม่ละเลยการกำหนดมาตร แนวทางปฏิบัติ หรือการจัดทำคู่มือการใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเหมาะสม ทำให้การบังคับใช้กฎหมายและการจัดบริการสาธารณะเกิดความเหลื่อมล้ำ ขึ้นอยู่กับ/อยู่ภายใต้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ให้ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาคและรวดเร็ว เช่น ประกาศที่ล้าสมัย ไม่มีการพิจารณาปรับลดขั้นตอน กระบวนการ และระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน

21) ไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ขาดความเที่ยงธรรม ไม่ดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ขาดการเสียสละ และไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น ใช้เวลาทำงานเพื่อประกอบกิจส่วนตัว มาปฏิบัติงานสาย กลับก่อนเวลาเป็นประจำ

22) ไม่ปล่อยให้บุคลากรประพฤติขัดต่อศีลธรรมอันดี ไม่มีการสอดส่องดูแล แนะนำ บังคับใช้ หรือไต่สวนข้อเท็จจริง

23) ไม่ปล่อยปละละเลยให้มีการใช้อำนาจโดยมิชอบ มีการข่มขู่ คุกคาม แทรกแซงด้วยวิธีการใด ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปโดยไม่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ผู้บังคับบัญชาเมินเฉยเมื่อทราบว่ามีการบังคับ/โน้มน้าวให้คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างหรือตรวจงานจ้างยินยอมตรวจรับงานโดยไม่ถูกต้อง

24) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าทั้งทางตรงและทางอ้อมในสัญญาหรือกิจกรรมของส่วนงาน โดยมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าเป็นการต่างตอบแทน หรือเอื้อประโยชน์ต่อตนระหว่างกัน เช่น ในขณะดำรงตำแหน่งทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง/จ้างบุคคลเข้าทำงาน หรือทำกิจการประเภทต่างๆ ที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ตามกฎหมายด้วย

25) ไม่เรียกรับเงิน หรือยอมรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ โดยมีเจตนาที่แลกกับการอำนวยความสะดวก/ปฏิบัติงาน/ประโยชน์อื่นๆ เช่น การเรียกรับส่วนแบ่งจากรายได้ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับจ้าง รวมทั้งการละเลยต่อการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ ของกำนัล สินน้ำใจ และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

26) ไม่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และไม่มีการดำเนินการควบคุมทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ และเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้เรียบร้อย ไม่มีการจัดทำรายงาน การตรวจพัสดุประจำปีโดยเปิดเผย อันส่งผลให้มีการใช้เวลา ทรัพย์สิน หรืองบประมาณของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน ญาติมิตร หรือพวกพวก เช่น มีการนำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้เป็นรถส่วนตัว การนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ กลับไปใช้ส่วนตัว โดยไม่ได้เป็นการใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

27) ไม่ปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีผลกระทบต่อประชาชน หรือมีการเปิดเผยแต่ไม่คำนึงถึงว่าประชาชนจะสามารถเข้าถึงหรือรับข้อมูลข่าวสารนั้นได้หรือไม่ หรือมีการเปิดเผยข้อมูลเมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้

28) ไม่จัดทำเอกสารทางราชการอันเป็นเท็จ เช่น รายงานการประชุม ใบเซ็นชื่อเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และการปลอมแปลงเอกสารทางการเงิน

29) ไม่ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ค่าจ้างล่วงหน้า ไม่แจ้งผลการประเมินประเภทต่างๆ ให้ผู้ถูกประเมิน/ผู้เข้ารับการคัดเลือกทราบ และไม่เปิดเผยตำแหน่งและจำนวนอัตราว่าง และไม่เปิดเผยตำแหน่งและจำนวนอัตราว่าง เพื่อให้เกิดการย้าย/โอนที่โปร่งใส หรือถ้าหากมีการเปิดเผยก็จะประกาศให้ทราบในวงจำกัดเท่านั้น

30) ไม่ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ และชี้แจงสิทธิของประชาชนในการใช้บริการต่างๆ ให้รับทราบ หรือประชาสัมพันธ์แต่ไม่คำนึงถึงความสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล เช่น ไม่มีแผนผังแสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ การอนุมัติ และอนุญาต

31) เพิกเฉยต่อการรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการบริหารและดำเนินงานที่ได้รับเสียงสะท้อนจากบุคลากรหรือประชาชน หรือรับฟังแต่พวกพ้องบุคคลใกล้ชิด

32) ขาดการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต อันอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดหรือทุจริต เช่น การเบิกจ่ายเท็จ ปลอมแปลงแก้ไขเอกสารการเบิกจ่าย และไม่นำผลจากการวิเคราะห์/ประเมินผลความเสี่ยง ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 4

การดำเนินการกรณีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมบุคลากร สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4.1 ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้กล่าวหาเป็นหนังสือและมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดจริยธรรม ต่อคณะกรรมการจริยธรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.จ.ม.) หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ก.จ.ม. ว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชานำเสนอให้ ก.จ.ม. ดำเนินการทางจริยธรรมโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อ ก.จ.ม. จะลงโทษทางจริยธรรมโดยไม่สอบสวนก็ได้

2. การดำเนินการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมนำเอากระบวนวิธีการตามข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้ จะต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหารับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ และให้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิในการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการด้วย

ให้ผู้สอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนให้ความคุ้มครองผู้กล่าวหา หรือพยานตามความจำเป็นและเหมาะสม

3. เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วให้ผู้สอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนเสนอเรื่องให้ ก.จ.ม. ดำเนินการพิจารณาและวินิจฉัยต่อไป

4. ในกรณีที่ ก.จ.ม. พิจารณาและวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลงโทษทางจริยธรรมตามที่ ก.จ.ม. พิจารณาและวินิจฉัยต่อไป

5. ในกรณีที่ ก.จ.ม. พิจารณาและวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดจริยธรรมที่เป็นความผิดวินัยด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยต่อไป

6. การกระทำผิดจริยธรรมที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามประเภทของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้นๆ ถ้าไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บนเมื่อได้ดาเนินการทางจริยธรรมแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติด้วย การกำหนดโทษต้องคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

7. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางจริยธรรมและวิธีการลงโทษทางจริยธรรมให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

8. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชามิได้ดำเนินการทางจริยธรรม หรือมิได้สั่งลงโทษโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

4.2 การอุทธรณ์

1) ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์การลงโทษทางจริยธรรมมหาวิทยาลัย โดยให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์การลงโทษทางจริยธรรมมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ให้นำเอาข้อบังคับว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ถูกสั่งลงโทษทางจริยธรรม มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะก รรมการอุทธรณ์การลงโทษทางจริยธรรมมหาวิทยาลัย ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง